

Procedura per la selezione, il reclutamento e l'inserimento lavorativo del personale.

1 Premessa.

Il processo di selezione e reclutamento del personale è attività di grande rilevanza in quanto, per Marsilli, il fattore umano è l'asset strategico su cui basare le proprie ambizioni di crescita e di leadership del mercato in un contesto di sostenibilità economica, sociale e ambientale. Selezionare e reclutare persone adatte alle mansioni presenti nel sistema organizzativo aziendale è la giusta premessa per un percorso di crescita che possa soddisfare sia le esigenze di business che quelle di integrazione e soddisfazione dei lavoratori. A tale scopo Marsilli, in coerenza con quanto già espresso in propri documenti, sia interni che pubblici, nei quali ha manifestato l'adesione a principi universali volti a tutelare i diritti delle persone, a bandire ogni loro discriminazione, a favorirne l'inclusione oltre che premiarne l'impegno e la competenze professionali, nei limiti delle singole capacità e aspirazioni, ritiene opportuno promuovere tali principi inserendoli nella presente procedura con lo scopo di fornire, agli organismi direttivi coinvolti nelle attività di selezione e reclutamento, un preciso riferimento operativo volto ad assicurare l'osservanza e l'applicazione di tali principi nelle pratiche di selezione e reclutamento del personale.

2 Scopo della procedura.

La presente procedura ha lo scopo di garantire, nell'ambito dei processi di selezione e reclutamento del personale, l'applicazione dei seguenti principi:

- eliminazione del lavoro minorile, forzato e del traffico di esseri umani;
- eliminazione di ogni discriminazione basata sul genere, l'etnia, la religione, il colore della pelle, le opinioni politiche o sindacali, le convinzioni filosofiche, le preferenze sessuali, la lingua e la nazionalità;
- promozione di criteri di scelta basati sull'adeguatezza dei candidati rispetto alle conoscenze, esperienze e competenze necessarie per le mansioni da svolgere e/o il ruolo organizzativo da ricoprire;
- promozione della parità di trattamento economico e contrattuale;
- gratuità dell'offerta di lavoro (free employment).

3 Quadro di riferimento normativo interno.

La presente Procedura si ispira e rende operativi i principi stabiliti dai seguenti documenti già adottati:

- Codice Etico Marsilli.
- Politica per il lavoro, la sicurezza e i diritti umani.

4 Destinatari ed ambito di applicazione.

La presente Procedura è rivolta da tutte le società del Gruppo Marsilli. Destinatari sono i loro massimi Organi Amministrativi e, più specificatamente, le Direzioni HR e le loro funzioni interne preposte alle attività di selezione e reclutamento del personale.

5 Procedura per la selezione e il reclutamento di personale.

La presente Procedura si articola nelle seguenti fasi:

- Pubblicazione della ricerca.
- Raccolta delle candidature.
- Selezione delle candidature adeguate al ruolo/mansione.
- Presentazione delle candidature alle funzioni di destinazione e scelta dei candidati da reclutare.
- Definizione dell'accordo contrattuale con i candidati prescelti.

Nello svolgimento di ognuna delle fasi sopra elencate vanno rigorosamente rispettati i principi citati al P.to 2. A tale proposito nei punti che seguono si forniscono i relativi dettagli operativi.

5.1 ELIMINAZIONE DEL LAVORO MINORILE, LAVORO FORZATO, TRAFFICO DI ESSERI UMANI.

5.1.1 Definizione di lavoro minorile.

Per lavoro minorile si intende quello svolto da giovani che, per la legge applicabile dal paese in cui è operativa la sede di loro destinazione, non hanno ancora raggiunto la maggiore età.

5.1.1.1 Divieti di utilizzo di lavoro minorile.

L'utilizzo di lavoro minorile è vietato. Pertanto, è vietato il reclutamento, a qualunque titolo, di giovani che non abbiano ancora raggiunto la maggiore età, così come definita al punto che precede.

5.1.1.2 Deroghe al divieto di utilizzo di lavoro minorile.

Il divieto di cui al punto che precede può essere derogato nei seguenti casi:

- Inserimento di giovani tirocinanti al fine di fornire loro un'esperienza lavorativa coerente con il percorso di studi in corso di svolgimento;
- inserimento di giovani che abbiano completato il percorso di studi e raggiungano la maggiore età nell'anno del loro inserimento in organico.

5.1.2 Definizione di lavoro forzato.

Come definito nella Convenzione dell'OIL n° 29 del 1930, si definisce lavoro forzato “ogni lavoro o servizio estorto a una persona sotto minaccia di una punizione o per il quale detta persona non si sia offerta spontaneamente”.

5.1.2.1 Divieti di utilizzo di lavoro forzato.

L'utilizzo di lavoro forzato è vietato. Pertanto, è vietato il reclutamento, a qualunque titolo, e l'impiego, in qualunque forma, di lavoratori che non si siano offerti spontaneamente o le cui prestazioni siano ottenute tramite minacce.

5.1.3 Definizione di traffico di esseri umani.

Per traffico di esseri umani si intende il trasferimento di persone, indotto mediante inganno, il loro sfruttamento, ottenuto attraverso metodi coercitivi, ed il loro commercio, tali da configurare uno stato di schiavitù.

5.1.3.1 Divieto di traffico di esseri umani.

La partecipazione, in qualunque forma e a qualunque titolo, ad attività direttamente o indirettamente riconducibili al traffico di esseri umani, come sopra definito, è vietata.

5.2 ATTIVITA' DISCRIMINATORIE NELLE FASI DI SELEZIONE E RECLUTAMENTO.

5.2.1 Divieti.

In tutte le fasi riguardanti il processo di selezione e reclutamento di personale, senza alcun riguardo alle tipologie di mansioni cui la selezione sia diretta, le tipologie contrattuali offerte, i ruoli da ricoprire, ecc., è assolutamente vietato applicare principi che discriminino le candidature sulla base delle seguenti differenze:

- genere;
- etnia;
- religione;
- colore della pelle;
- opinioni politiche;
- opinioni sindacali;
- convinzioni filosofiche;
- preferenze sessuali;
- lingua;
- nazionalità.

5.2.2 Criteri da adottare.

In tutte le fasi di riguardanti il processo di selezione e reclutamento devono essere adottati criteri volti al massimo rispetto del candidato, avendo cura di tutelarne la dignità oltre che la privacy. Le candidature devono essere selezionate e scelte sulla base della loro adeguatezza rispetto alle conoscenze, esperienze e competenze necessarie per le mansioni da svolgere e/o i ruoli organizzativi da ricoprire.

5.3 PARITA' DI TRATTAMENTO ECONOMICO E CONTRATTUALE.

5.3.1 Divieti.

Nelle fasi riguardanti il reclutamento di personale, senza alcun riguardo alle tipologie di mansioni cui la selezione sia diretta, le tipologie contrattuali offerte, i ruoli da ricoprire, ecc., è assolutamente vietato offrire ai candidati trattamenti economici e contrattuali sulla base delle seguenti differenze:

- genere;
- etnia;
- religione;
- colore della pelle;
- opinioni politiche;
- opinioni sindacali;
- convinzioni filosofiche;
- preferenze sessuali;
- lingua;
- la nazionalità.

5.3.2 Criteri da adottare.

In tutte le fasi di riguardanti il reclutamento del personale devono essere adottati criteri volti al massimo rispetto del candidato, avendo cura di tutelarne la dignità oltre che la privacy. Le proposte economiche e contrattuali devono essere modulate esclusivamente sulla base della adeguatezza dei candidati rispetto alle conoscenze, esperienze e competenze necessarie per le mansioni da svolgere e/o i ruoli organizzativi da ricoprire.

5.4 GRATUITA' DELL'OFFERTA DI LAVORO (FREE EMPLOYMENT).

5.4.1 Divieti.

Nelle fasi riguardanti la selezione il reclutamento di personale è assolutamente vietato addebitare costi o altri oneri a carico dei candidati, per qualsiasi motivo.

5.4.2 Criteri da adottare.

I candidati possono partecipare gratuitamente alle fasi di selezione. Previo accordo con il candidato, Marsilli può farsi carico di eventuali costi di viaggio, vitto e alloggio sostenuti dal candidato in tali fasi. Il riconoscimento delle offerte di lavoro non può essere subordinato all'addebito di oneri o costi a carico dei candidati.

6 Azioni di rimedio in caso di violazioni.

Eventuali violazioni ai principi statuiti dal paragrafo 5 prevedono, come conseguenza, la rimozione della causa in quanto vietata dalla presente procedura e l'attivazione di azioni appropriate al fine di perseguire i colpevoli e tutelare le vittime. A tale scopo, di seguito si espongono le azioni volte a porre rimedio alle specifiche violazioni.

6.1.1 Lavoro minorile.

Premesso che il lavoro minorile è legalmente vietato e perseguito penalmente, e che l'assenza di minori nelle attività lavorative è garantita dal controllo dei documenti personali del lavoratore all'atto della stipula del contratto di lavoro, nel caso di lavoratori dipendenti, o all'atto dell'ingresso ai luoghi di lavoro, nel caso di lavoratori non dipendenti, ciò premesso, qualora, per qualunque motivo, si riscontri la presenza, non riconducibile alla previsione di cui al p.to 5.1.1.2, di minori d'età nelle attività lavorative, questi vanno immediatamente allontanati dai luoghi di lavoro, contattando i genitori, o facenti loro veci, affinché siano informati. Di ciò vanno informate anche le autorità preposte, affinché gli stessi minori siano reinseriti nei percorsi formativi previsti dalla legge del luogo di lavoro.

6.1.2 Lavoro forzato.

Premesso che il lavoro forzato è legalmente vietato e perseguito penalmente, qualora, nell'ambito delle attività lavorative, si riscontri la presenza di condizioni riconducibili alla definizione di lavoro forzato di cui al p.to 5.1.2.1., tali condizioni vanno immediatamente rimosse e, attraverso una inchiesta finalizzata a far luce sulle cause e sui soggetti coinvolti, garantire il ripristino delle normali condizioni di lavoro. I lavoratori vittime di tali abusi vanno supportati nel loro reinserimento lavorativo ordinario, affinché, se necessario, sia ripristinato il normale benessere psicofisico. I responsabili degli abusi e coloro che, venuti a conoscenza dei fatti, non li abbiano riferiti, vanno perseguiti disciplinarmente e, qualora ne ricorrano gli estremi, i fatti a loro imputabili vanno denunciati alle autorità preposte.

6.1.3 Traffico di esseri umani.

Premesso che il traffico di esseri umani è legalmente vietato e perseguito penalmente, qualora, nell'ambito delle attività lavorative, si riscontri la presenza di condizioni riconducibili alla definizione di traffico di esseri umani di cui al p.to 5.1.3.1., tali condizioni vanno immediatamente denunciate alle autorità preposte. I responsabili degli abusi e coloro che, venuti a conoscenza dei fatti, non li abbiano riferiti, vanno perseguiti disciplinarmente. I lavoratori vittime di tali abusi vanno supportati affinché, in collaborazione con le autorità preposte, qualora possibile, sia loro offerto un regolare reinserimento lavorativo.

6.1.4 Discriminazioni nelle fasi di selezione e reclutamento.

Qualora, nell'ambito delle fasi di selezione e reclutamento del personale, si rilevino comportamenti discriminatori così come indicati al p.to 5.2.2, i responsabili e coloro che, venuti a conoscenza dei fatti, non li abbiano riferiti, vanno perseguiti disciplinarmente. I candidati vittime di tali abusi vanno informati c.ca la discriminazione subita così come dei provvedimenti disciplinari comminati ai responsabili.

6.1.5 Parità di trattamento economico e contrattuale.

Qualora, nell'ambito delle fasi di reclutamento, si rilevino comportamenti discriminatori così come indicati al p.to 5.3.2, i responsabili e coloro che, venuti a conoscenza dei fatti, non li abbiano riferiti, vanno perseguiti disciplinarmente. I candidati vittime di tali abusi vanno informati c.ca la discriminazione subita così come dei provvedimenti disciplinari comminati ai responsabili. I trattamenti economici e contrattuali ritenuti discriminatori devono essere rimossi.

6.1.6 Gratuità dell'offerta di lavoro (free employment).

Qualora, nell'ambito delle fasi di reclutamento, si rilevino comportamenti tali da violare i principi indicati al p.to 5.4, i responsabili e coloro che, venuti a conoscenza dei fatti, non li abbiano riferiti, vanno perseguiti disciplinarmente. I candidati vittime di tali abusi vanno informati e rimborsati.

7 Attuazione e vigilanza.

L'attuazione della Procedura è demandata alle Direzioni delle singole società facenti parte del Gruppo, nelle persone che le compongono, ai vari livelli gerarchici. La vigilanza sul rispetto della presente Procedura è demandata, per le società italiane, agli Organismi di Vigilanza delle singole società, ove presenti, mentre per quelle non italiane, o prive di Organismo di Vigilanza, tale funzione è assolta dal loro massimo organo amministrativo o da altro organo di controllo specificatamente nominato. Chiunque è autorizzato a segnalare le violazioni alla presente Procedura delle quali venisse a conoscenza. Per le società italiane le segnalazioni saranno indirizzate all'Organismo di Vigilanza delle singole società, ove presenti, mentre per quelle non italiane, o prive di Organismo di Vigilanza, le segnalazioni saranno indirizzate all'Organismo di Vigilanza di Marsilli S.p.A. All'Organismo di Vigilanza competente spetta il compito di investigare sulla fondatezza della segnalazione, ascoltando eventualmente le motivazioni del segnalante ed il responsabile della violazione denunciata e a riferire in merito, secondo quanto definito nel regolamento di funzionamento dell'Organismo di Vigilanza medesimo. Per le società non italiane o prive di Organismo di Vigilanza, questa funzione è assolta dal massimo organo amministrativo o da altro organo di controllo specificatamente nominato, su impulso dell'Organismo di Vigilanza di Marsilli S.p.A..